

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian menurut Arifatul Chusna (2013) dengan judul Pengaruh Laju Pertumbuhan Sektor Industri, Investasi, dan Upah Minimum terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Industri di Provinsi Jawa Tengah Tahun 1980-2011 dari penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa pertumbuhan sektor industri menunjukkan tren yang semakin menurun dengan rata-rata pertumbuhan sebesar 7,08% sedangkan investasi menunjukkan tren yang semakin meningkat dengan rata-rata pertumbuhan sebesar 31,71%, dan upah juga menunjukkan tren yang meningkat dengan rata-rata pertumbuhan sebesar 15,25%. Dengan demikian penyerapan tenaga kerja sektor industri menunjukkan tren yang semakin meningkat dengan rata-rata pertumbuhan sebesar 3,73% selama tahun pengamatan. Jadi laju pertumbuhan sektor industri tidak berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja sektor industri di Jawa Tengah, sedangkan investasi, upah berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja sektor industri di Jawa Tengah.

Hasil penelitian yang kedua menurut Abdul Karib (2012) dengan judul Analisis Pengaruh Produksi, Investasi, dan Unit Usaha Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja pada Sektor Industri Sumatera Barat dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa nilai produksi, nilai investasi, dan jumlah unit usaha merupakan faktor yang mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap perubahan jumlah tenaga kerja yang terserap pada sektor industri Sumatera Barat tahun 1997-2008 sebesar 96,3% sedangkan 3,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Variabel produksi, investasi cukup menentukan dan memiliki hubungan yang positif terhadap jumlah tenaga kerja yang

terserap pada sektor industri di Sumatera Barat dan jumlah unit usaha merupakan faktor yang sangat menentukan terhadap jumlah tenaga kerja yang terserap pada sektor industri di Sumatera Barat.

Selanjutnya hasil penelitian menurut Riky Eka Putra (2012) dengan judul Pengaruh Nilai Investasi, Nilai Upah, dan Nilai Produksi terhadap Penyerapan Tenaga Kerja pada Industri Mebel di Kecamatan Pedurungan Kota Semarang dari penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa pengaruh nilai investasi, nilai upah dan nilai produksi terhadap penyerapan tenaga kerja sebesar 77,7% sedangkan selebihnya 22,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dianggap dalam penelitian ini. Variabel nilai investasi dan nilai upah memiliki pengaruh positif signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja pada sektor industri mebel di Kecamatan Pedurungan Kota Semarang. Dan variabel nilai produksi memiliki pengaruh yang positif signifikan memiliki pengaruh yang lebih besar akan peningkatan terhadap penyerapan tenaga kerja sektor industri mebel di Kecamatan Padurungan Kota Semarang.

Dan hasil penelitian menurut Kholidah azhar dan Zainal Arifin (2011) dengan judul Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Industri Manufaktur Besar dan Menengah pada Tingkat Kabupaten/Kota di Jawa Timur dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa total upah industri, bahan baku industri, jumlah perusahaan industri manufaktur besar dan menengah secara signifikan berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Jawa Timur sebesar 94,8% sedangkan sisanya 5,2% dipengaruhi oleh faktor lain.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini ialah pada variabel yang diteliti, objek dan waktu yang digunakan. Objek penelitian ini adalah pada sektor industri di Provinsi Jawa Timur, serta penelitian ini menggunakan variabel investasi, nilai produksi, upah minimum dan jumlah tenaga kerja di Provinsi Jawa Timur pada tahun 1997 – 2016.

B. Landasan Teori

1. Pengertian Tenaga Kerja

Salah satu faktor yang menentukan keberhasilan pembangunan ialah pelaksana pembangunan itu sendiri dimana para pekerja khususnya dan seluruh penduduk Indonesia pada umumnya. Indonesia sebagai negara berpendudukan terbesar keempat di dunia dengan jumlah penduduk yang mencapai 258 juta lebih pada tahun 2017, berarti Indonesia merupakan negara yang memiliki sumber daya manusia yang besar.

Untuk keperluan analisis ketenagakerjaan, secara garis besar penduduk suatu negara dibedakan menjadi dua golongan yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja. Yang tergolong sebagai tenaga kerja adalah penduduk yang berumur didalam batas usia kerja. Batasan usia kerja yang dianut oleh Indonesia adalah minimum 10 tahun, tanpa umur maksimum. Jadi, setiap orang atau semua penduduk yang sudah berusia 10 tahun tergolong sebagai tenaga kerja. Batas usia kerja versi Bank Dunia yaitu antara 15 tahun sampai 64 tahun.

Tenaga kerja (*man power*) dipilah pula kedalam dua kelompok yakni angkatan kerja (*labor force*) dan bukan angkatan kerja. Pengertian angkatan kerja ialah tenaga kerja atau penduduk dalam usia kerja yang bekerja, atau mempunyai

pekerjaan tetapi untuk sementara sedang tidak bekerja, dan yang mencari pekerjaan. Sedangkan bukan angkatan kerja (bukan termasuk angkatan kerja) adalah tenaga kerja atau penduduk dalam usia kerja yang tidak bekerja, tidak mempunyai pekerjaan dan sedang tidak mencari kerja (Dumairy, 1998: 74).

Tenaga kerja atau penduduk usia kerja 10 tahun keatas mempunyai perilaku yang beragam. Dalam hubungan ini pasar kerja perilaku mereka dipisahkan menjadi dua golongan, yaitu golongan yang aktif secara ekonomi dan bukan. Angkatan kerja termasuk golongan yang aktif secara ekonomis. Golongan ini terdiri dari penduduk yang menawarkan tenaga kerjanya dan berhasil memdapatkannya (*employed*) dan penduduk yang menawarkan tenaga kerja di pasar tenaga kerja tetapi belum berhasil mendapatkannya (*unemployed*). Atas dasar deskripsi ini angkatan kerja (*labor force*) dianggap mewakili penawaran tenaga kerja yang dikenal dengan *supply of labor* (Sumarsono, 2003: 07).

2. Penyerapan Tenaga Kerja

Penyerapan tenaga kerja adalah suatu jumlah kuantitas tertentu dari tenaga kerja yang digunakan oleh suatu sektor dan unit usaha tertentu. Jadi dapat disimpulkan bahwa tenaga kerja merupakan jumlah riil dari tenaga kerja yang dikerjakan dalam suatu unit.

Permintaan dan penawaran tenaga kerja dalam suatu jenis pekerjaan sangat besar kontribusinya dalam menentukan upah di suatu jenis pekerjaan. Didalam suatu pekerjaan dimana terdapat penawaran tenaga kerja yang cukup besar tetapi tidak banyak permintaannya, upah cenderung mencapai tingkat yang rendah. Sebaliknya didalam suatu pekerjaan dimana terdapat penawaran tenaga kerja yang

terbatas namun permintaannya sangat besar, upah cenderung mencapai tingkat yang tinggi (Sadono Sukirno, 2014: 364).

3. Permintaan Tenaga Kerja

Permintaan tenaga kerja berkaitan dengan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan oleh suatu instansi/perusahaan tertentu. Permintaan tenaga kerja dipengaruhi oleh perubahan tingkat upah dan perubahan faktor-faktor lain yang mempengaruhi permintaan nilai produksi, seperti naik turunnya permintaan pasar akan hasil produksi dari perusahaan yang bersangkutan, dilihat melalui besar kecilnya hasil produksi, dan harga barang-barang modal yakni nilai mesin atau alat lain yang digunakan untuk memproduksi. Sedangkan jumlah tenaga kerja yang diminta adalah lebih ditujukan pada kualitas dan banyaknya permintaan tenaga kerja pada tingkat upah tertentu.

Faktor lain yang menjadi pertimbangan dalam permintaan tenaga kerja yang bersifat ekonomi yakni bahwa upah harus sepadan dengan pengeluaran investasi untuk membentuk modal. Untuk meraih suatu pekerjaan, biasanya seseorang mempunyai suatu bekal keterampilan, keahlian dan pengetahuan tertentu. Bekal tersebut diperoleh dari pelatihan, pendidikan atau pengalaman kerja.

Pasar tenaga kerja merupakan seluruh aktivitas dari para pelaku untuk mempertemukan pencari kerja dengan lowongan pekerjaan, atau proses terjadinya penempatan atau hubungan kerja melalui penyediaan dan penempatan tenaga kerja. Para pelaku yang dimaksud yaitu pengusaha, pencari kerja dan pihak ketiga yang membantu pengusaha dan cari kerja untuk saling berhubungan.

Permintaan dalam konteks ekonomi diartikan sebagai jumlah maksimum suatu barang maupun jasa yang dikehendaki seorang pembeli untuk membelinya pada setiap kemungkinan harga dalam jangka waktu tertentu. Dalam hubungannya dengan tenaga kerja, permintaan tenaga kerja adalah hubungan antara tingkat upah dan jumlah pekerja yang dikehendaki oleh pengusaha untuk dipekerjakan. Sehingga permintaan tenaga kerja dapat diartikan sebagai jumlah tenaga kerja yang diperkerjakan seorang pengusaha pada setiap kemungkinan tingkat upah dalam jangka waktu tertentu. (Sudarsono dalam Sholeh, 2007).

Permintaan produsen atas tenaga kerja berlainan dengan permintaan konsumen terhadap barang dan jasa. Orang membeli barang karena barang itu memberikan manfaat (*utility*) terhadap pembeli. Akan tetapi pengusaha mempekerjakan seseorang karena seseorang itu membantu memproduksi barang dan jasa untuk dijual kepada masyarakat konsumen. Dengan kata lain, pertambahan permintaan masyarakat terhadap barang yang diproduksinya. Permintaan akan tenaga kerja yang seperti itu disebut *derived demand* Simanjuntak (1985). Artinya, permintaan tenaga kerja oleh pengusaha sangat tergantung permintaan masyarakat terhadap hasil produksinya. Dengan demikian, untuk mempertahankan tenaga kerja yang digunakan perusahaan, maka harus dijaga bahwa permintaan masyarakat terhadap produk perusahaan harus tetap stabil dan kalau mungkin meningkat. Untuk menjaga stabilitas permintaan produk perusahaan serta kemungkinan pelaksanaan ekspor, maka perusahaan harus memiliki kemampuan bersaing baik untuk pasar dalam negeri maupun luar negeri. Dengan demikian bisa diharapkan permintaan

perusahaan terhadap tenaga kerja bisa dipertahankan atau bahkan ditinggalkan (Sumarsono dalam Sembiring, 2015).

Seorang pengusaha tidak menambah pekerjanya apabila tambahan pekerja yang terakhir hanya dapat menghasilkan tambahan produksi yang sama nilainya. Ini ialah syarat yang perlu dipenuhi jika perusahaan ingin memaksimalkan keuntungannya. Dengan demikian permintaan atas tenaga kerja sangat ditentukan oleh sifat permintaan atas barang-barang yang dihasilkan. Pengusaha akan terus menambah jumlah pekerja selama pekerja tersebut dapat menghasilkan penjualan yang tinggi dan melebihi upah yang dibayarkan kepada pekerjanya (Sukirno, 2005).

a. Permintaan Tenaga Kerja Dalam Jangka Pendek

Permintaan tenaga kerja dalam jangka pendek mengkondisikan perusahaan menerima harga jual produk dan tingkat upah yang diberikan. Dalam mengkombinasikan penggunaan modal dan tenaga kerja untuk menghasilkan output, perusahaan tidak mampu merubah kuantitas modal yang digunakan dan hanya bisa menambah penggunaan tenaga kerja untuk meningkatkan output. Dalam memperkirakan berapa tenaga kerja yang perlu ditambah perusahaan melihat tambahan hasil marginal atau *marginal physical product* dari penambahan seorang karyawan tersebut. Selain itu, perusahaan menghitung jumlah uang yang akan diperoleh dengan adanya tambahan hasil marginal. Jumlah uang ini dinamakan penerimaan marginal atau *marginal revenue* (VMPPL), yaitu nilai dari MPPL, yakni besarnya MPPL dikalikan dengan harga per unit (P) (Simanjuntak dalam Saputri, 2011).

b. Permintaan Tenaga Kerja Dalam Jangka Panjang

Jangka panjang dalam teori perusahaan ialah konsep perusahaan dalam melakukan penyesuaian penuh terhadap keadaan ekonomi yang berubah. Seperti perusahaan akan mencapai isokuan, maka output sebesar itu dapat dihasilkan dengan satu unit tenaga kerja yang dikombinasikan dengan empat unit modal. Perusahaan juga dapat mengkombinasikan dua unit tenaga kerja dengan tiga unit modal. Apabila pemilik perusahaan itu bebas (sebagaimana keadaan yang sesungguhnya) dalam jangka panjang untuk memilih setiap bentuk kombinasi modal dan tenaga kerja, maka kombinasi yang akan dipilih supaya dapat memaksimalkan keuntungan ialah dengan kombinasi modal dan tenaga kerja yang mana saja asal mengandung biaya paling rendah Sembiring (2015). (Bellante dan Jackson dalam sembiring, 2015) ada dua hal yang patut diperhatikan. Pertama, ialah oleh karena fleksibilitas yang ditambahkan yang dimiliki perusahaan itu dalam jangka panjang, maka permintaan tenaga kerja perusahaan itu dalam jangka panjang akan bersifat lebih responsif terhadap perubahan suatu tingkat upah (dalam hal ini, perubahan yang lebih besar dalam jumlah permintaan tenaga kerja) dibandingkan dengan permintaan dalam jangka pendek. Kedua, suatu perusahaan yang berada pada keseimbangan jangka panjang haruslah juga berada pada keseimbangan jangka pendek (Bellante dan Jackson dalam Sembiring, 1990).

4. Penawaran Tenaga Kerja

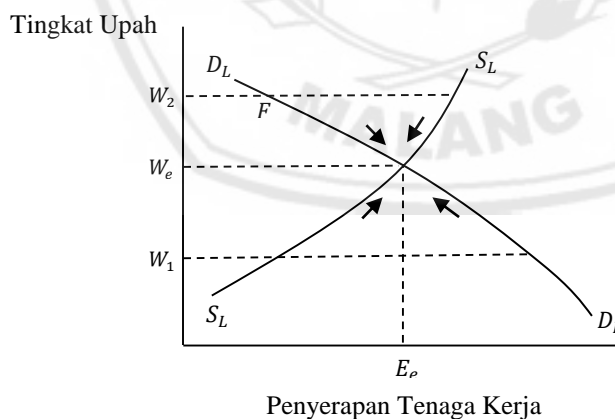
Menurut teori, penawaran tenaga kerja adalah fungsi dari upah, sehingga jumlah tenaga kerja yang ditawarkan akan berpengaruh terhadap tingkat upah terutama untuk jenis jabatan yang sifatnya khusus. Sebetulnya penawaran tenaga

kerja dipengaruhi oleh keputusan seseorang, apakah dia mau bekerja atau tidak? Keputusan ini tergantung pula pada tingkah laku seseorang untuk menggunakan waktunya, apakah digunakan untuk bekerja, apakah digunakan untuk kegiatan-kegiatan lain yang sifatnya lebih santai (tidak produktif tetapi konsumtif) atau merupakan kombinasi keduanya.

Apabila dikaitkan dengan tingkat upah maka keputusan untuk bekerja seseorang akan dipengaruhi pula oleh tinggi rendahnya penghasilan seseorang. Maksudnya apabila penghasilan tenaga kerja relatif cukup tinggi, maka tenaga kerja tersebut cenderung untuk mengurangi waktu yang dialokasikan untuk bekerja.

5. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Titik temu (*equilibrium*) antara penawaran dan permintaan tenaga kerja akan terjadi apabila pada tingkat upah tertentu pencari kerja (*supply*) menerima pekerjaan yang ditawarkan kepadanya dan di lain pihak pada tingkat upah tertentu pula pengusaha (*demand*) bersedia mempekerjakan tenaga kerja.



Gambar 2.1. Kurva Penentuan (Determinasi) Tingkat Penyerapan Tenaga Kerja dan Tingkat Upah Oleh Kekuatan-Kekuatan Penawaran Dan Permintaan

Pada sisi penawaran, setiap individu diasumsikan selalu berpegang teguh pada prinsip maksimalisasi kepuasan (*utility maximization*). Mereka akan membagi

waktunya untuk bekerja dan santai berdasarkan kepuasan atau utilitas marginal (*marginal utility*) masing-masing kegiatan itu secara relatif. Kenaikan tingkat upah akan setara dengan kenaikan harga bersantai (biaya oportunitas). Apabila harga sesuatu barang naik, maka kuantitas yang diminta masyarakat akan turun dan diganti dengan barang lain (substitusi). Demikian pula sebaliknya. Jika suatu barang harganya mengalami kenaikan, maka pihak produsen akan segera menaikkan penawarannya. Seandainya tingkat upah naik, maka penawaran dari Penyerapan Tenaga Kerja “produsen” tenaga kerja (yakni para pekerja itu sendiri) akan meningkat. Motivasi kerja mereka bertambah karena adanya iming-iming upah yang lebih tinggi daripada sebelumnya. Korelasi tersebut ditunjukkan oleh kemiringan positif (yakni mengarah dari bawah ke atas) atas kurva penawaran tenaga kerja yang termuat dalam Gambar 2.1 (Todaro, 2000:265).

Dari gambar 2.1 dapat kita lihat bahwa hanya pada satu titik saja, yakni yang melambangkan tingkat upah ekuilibrium (*equilibrium wage rate*), atau W_e jumlah tenaga kerja yang akan ditawarkan oleh individu (pasar tenaga kerja) sama besarnya dengan yang diminta oleh pengusaha. Pada tingkat upah yang lebih tinggi, seperti pada W_2 penawaran tenaga kerja melebihi permintaan sehingga persaingan di antara individu dalam rangka memperebutkan pekerjaan akan mendorong turunnya tingkat upah mendekati atau tepat ke titik ekuilibriumnya, yakni W_e . Lalu sebaliknya, pada upah yang lebih rendah, seperti W_1 jumlah total tenaga kerja yang akan diminta oleh para produsen dengan sendirinya akan melebihi kuantitas penawaran yang ada sehingga terjadilah persaingan di antara para pengusaha atau

produsen dalam memperebutkan tenaga kerja sehingga hal tersebut akan mendorong kenaikan tingkat upah mendekati atau tepat ke titik ekuilibrium W_e .

Pada titik W_e jumlah kesempatan kerja yang diukur pada sumbu mendatar atau horizontal ialah sebesar E_e . Secara definitif, pada titik E_e , inilah tercipta kesempatan atau penyerapan kerja secara penuh (*full employment*). Artinya, pada tingkat upah ekuilibrium tersebut semua orang yang menginginkan pekerjaan akan memperoleh pekerjaan, sehingga sama sekali tidak akan terdapat pengangguran (tentu saja kecuali pengangguran secara sukarela). Dengan demikian, menurut model ini, dalam suatu perekonomian ekuilibrium tradisional yang didasarkan pada upah fleksibel (*flexible wages*) tradisional ini, pengangguran tidak pernah dan tidak akan terjadi (Ibid :266).

6. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja

Permintaan tenaga kerja berkaitan antara jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan oleh suatu instansi atau perusahaan faktor-faktor yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja yakni sebagai berikut:

a. Investasi

Investasi dapat didefinisikan sebagai pengeluaran atau pembelanjaan penanaman modal atau perusahaan untuk membeli barang-barang modal dan perlengkapan produksi untuk menambah kemampuan produksi barang maupun jasa yang tersedia dalam perekonomian (Sukirno, 1997: 107). Mesin digerakkan oleh tenaga kerja atau sumber serta bahan dikelola oleh manusia.

Menurut PSAK Nomor 13 dalam Standar Akuntansi Keuangan per 1 Oktober 2004, investasi merupakan suatu aset yang digunakan oleh perusahaan

untuk pertumbuhan kekayaan melalui distribusi hasil investasi (seperti royalti, deviden, bunga, dan uang sewa), untuk apresiasi nilai investasi, atau manfaat lain bagi suatu perusahaan yang berinvestasi seperti manfaat yang didapatkan melalui hubungan perdagangan (Irham Fahmi, 2012:03).

Investasi ditetapkan atas dasar nilai atau harga dari kondisi mesin dan peralatan pada saat pembelian. Investasi menentukan skala usaha dari suatu industri dan mempengaruhi kemampuan dari usaha dalam menggunakan faktor produksi. Dengan ini jumlah investasi yang pada akhirnya akan menentukan tingkat penyerapan tenaga kerja.

Menurut Sukirno (1997:107) dalam suatu praktek usaha untuk mencatat nilai penanaman modal yang dilakukan pada tahun tertentu, yang digolongkan sebagai investasi atau penanaman modal yang meliputi pengeluaran atau pembiayaan seperti pembelanjaan pokok dan pembelanjaan penunjang.

Berbeda dengan yang dilakukan para konsumen (rumah tangga) yang membelanjakan pendapatannya untuk membeli suatu barang dan jasa yang dibutuhkan sehari-hari. Penanaman modal melakukan investasi tidak untuk memenuhi kebutuhan tetapi untuk mencari suatu keuntungan yang sebesar-besarnya. Dengan demikian banyak sedikitnya keuntungan yang diperoleh tergantung dari seberapa besar tingkat investasi yang ditanamkan oleh pengusaha (Sukirno, 1997: 109).

Investasi atau penanaman modal memegang peranan penting bagi setiap usaha karena investasi juga akan menimbulkan peluang bagi pelaku ekonomi untuk memperluas usahanya serta memperbaiki sarana produksi, sehingga

dapat meningkatkan output yang nantinya dapat memperluas kesempatan kerja yang lebih banyak dan dapat keuntungan yang lebih besar dan kemudian dana yang diperoleh dapat diputar lagi untuk investasi dan diharapkan lagi dengan adanya kenaikan yang berkelanjutan dari usaha tersebut.

Investasi terdiri dari dua, investasi asing atau penanaman modal Asing (PMA) dan Penanaman modal dalam Negeri (PMDN). Penanaman Modal Asing (PMA) adalah aliran arus modal yang berasal dari luar negeri yang mengalir ke sektor swasta baik itu melalui investasi langsung (*direct investment*) atau investasi tidak langsung yang berbentuk portofolio. Suatu kegiatan yang dilakukan baik oleh orang pribadi (*natural person*) atau badan hukum (*juridical person*), dalam upaya untuk meningkatkan dana atau mempertahankan nilai modalnya, baik yang berbentuk uang (*cash money*), peralatan (*equipment*), aset tak bergerak, hak atas kekayaan intelektual, ataupun keahlian (Rahmadi, 2008).

Dengan demikian besar kecilnya investasi akan menentukan besar kecilnya penyerapan tenaga kerja. Secara teoritis, semakin besar investasi maka kesempatan kerja yang tercipta akan semakin tinggi pula.

b. Nilai Produksi

Jumlah produksi adalah kuantitas yang dihasilkan dari kombinasi dan koordinasi berbagai faktor-faktor produksi selama periode waktu tertentu. Jumlah produksi dalam suatu industri sangat dipengaruhi oleh tingkat investasi.

Semakin tinggi tingkat investasi pada suatu industri maka jumlah produksi juga akan mengalami peningkatan (Sukirno, 2005:50).

Nilai produksi merupakan tingkat produksi atau keseluruhan jumlah barang yang dihasil di suatu industri. Naik turunnya permintaan pasar atas hasil produksi dari suatu perusahaan yang bersangkutan, akan berpengaruh jika permintaan hasil produksi barang perusahaan tersebut meningkat, maka produsen akan menambah kapasitas produksinya. Dengan demikian, perusahaan atau produsen akan menambah jumlah tenaga kerja (Sumarsono, 2003:69-70).

Menurut Sudarsono (1988:35) menyatakan bahwa perubahan yang mempengaruhi permintaan dari hasil produksi yakni naik turunnya permintaan pasar akan hasil produksi dari perusahaan yang bersangkutan, dilihat dari besarnya volume produksi, dan harga dari barang-barang modal seperti nilai mesin atau alat yang dipergunakan dalam proses produksi.

Nilai produksi merupakan nilai dari jumlah barang dan produksi dari hasil akhir proses produksi pada suatu unit usaha yang kemudian didistribusikan kepada konsumen. Tinggi rendahnya jumlah tenaga kerja yang diminta oleh pengusaha atau perusahaan dipengaruhi oleh tinggi rendahnya jumlah barang yang diproduksi oleh tenaga kerja. Tinggi rendahnya jumlah barang yang diproduksi bergantung pada tinggi rendahnya permintaan konsumen. Semakin tinggi permintaan jumlah barang yang diproduksi oleh konsumen maka semakin tinggi pula permintaan jumlah tenaga kerja oleh suatu perusahaan. Sesuai dengan teori maka untuk meningkatkan output perlu adanya

peningkatan input yang digunakan, input yang dimaksud yakni tenaga kerja. Dengan demikian, semakin tinggi produktivitas tenaga kerja maka semakin tinggi pula jumlah barang yang diproduksi.

c. Upah

Pasar tenaga kerja, sama halnya dengan pasar-pasar lainnya dalam perekonomian diatur oleh kekuatan-kekuatan permintaan dan penawaran. Ketidakseimbangan antara permintaan dan penawaran tenaga kerja akan menentukan tingkat upah (Mankiw, 2003: 4). Nilai tukar suatu barang ditentukan oleh biaya yang dikeluarkan untuk menghasilkan barang tersebut, yaitu biaya bahan mentah dan upah buruh yang besarnya hanya untuk bertahan hidup (subsistensi) bagi buruh yang bersangkutan. Upah sebesar ini disebut sebagai upah alami (*natural wage*). Besarnya tingkat upah alami ini ditentukan oleh kebiasaan-kebiasaan setempat. Tingkat upah alami naik proporsional dengan standar hidup masyarakat. Sama halnya dengan harga-harga lainnya, harga tenaga kerja (upah) ditentukan oleh permintaan dan penawaran, maka dalam kondisi ekuilibrium, secara teoritis para pekerja akan menerima upah yang sama besarnya dengan nilai kontribusi mereka dalam produksi barang dan jasa (Mankiw, 2003:11).

Upah adalah salah satu alat motivator untuk meningkatkan produktivitas kerja. Upah merupakan imbalan yang akan diterima oleh seseorang setelah orang tersebut bekerja. Semakin tinggi upah yang diterima oleh karyawan maka akan membuat karyawan tersebut meningkatkan produktivitas kerjanya. Upah yang dimaksud disini ialah balas jasa yang berupa uang tunai atau jasa

lain yang diberikan oleh lembaga atau organisasi perusahaan kepada pekerjaanya. Pemberian upah yang dimaksudkan untuk menjaga keberadaan karyawan di perusahaan, menjaga kelangsungan hidup perusahaan yang akhirnya akan memberi manfaat bagi masyarakat dan tetap menjaga semangat kerja karyawan.

Upah yang diberikan oleh pengusaha atau perusahaan secara teoritis dianggap sebagai harga dari tenaga yang dikorbankan oleh pekerja untuk kepentingan produksi. Sehubungan dengan hal ini maka upah yang diterima oleh pekerja dapat dibedakan menjadi dua macam yakni upah nominal yang merupakan sejumlah upah yang dinyatakan dalam bentuk uang, yang diperoleh secara rutin oleh para pekerja. Sedangkan upah riil merupakan kemampuan upah nominal yang diperoleh oleh para pekerja. Jika ditukarkan dengan barang atau jasa, yang diukur berdasarkan banyaknya barang atau jasa yang didapatkan dari pertukaran tersebut (Arifatul Chusna: 2013).

Menurut Sumarsono (2003: 105) upah didefinisikan sebagai sejumlah dana yang dikeluarkan oleh pengusaha untuk membayar tenaga kerja karena telah melakukan pekerjaannya yakni menghasilkan suatu produk. Upah yang terus meningkat secara langsung akan membawa dampak yang signifikan pada penawaran tenaga kerja. Karena adanya tingkat upah yang dinaikan maka para pengusaha berupaya untuk meningkatkan jumlah tenaga kerjanya.

Perubahan tingkat upah mempengaruhi tinggi rendahnya biaya produksi suatu perusahaan. Apabila digunakan asumsi tingkat upah naik, maka akan terjadi hal-hal sebagai berikut: (Sumarsono, 2003: 106).

- 1) Naiknya tingkat upah akan meningkatkan biaya produksi suatu perusahaan, yang selanjutnya akan meningkat pula harga per unit barang yang diproduksi tersebut. Biasanya konsumen memberikan respon yang cepat apabila terjadi kenaikan harga barang yakni dengan mengurangi konsumsi bahkan tidak lagi membeli barang tersebut. Akibatnya banyak barang yang tidak terjual dan produsen terpaksa akan menurunkan jumlah produksinya. Turunnya target produksi disebut juga dengan efek skala produksi atau *scale effect*.
- 2) Apabila upah naik (asumsi harga dari barang-barang lainnya tetap) maka sebagian pengusaha lebih suka menggunakan teknologi padat modal untuk proses produksi dan mengganti kebutuhan akan tenaga kerja dengan kebutuhan akan barang-barang modal seperti mesin dan lainnya. Adanya penggantian atau penambahan penggunaan mesin-mesin maka terjadi penurunan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan yang disebut juga efek substitusi tenaga kerja atau *substitution effect*.

d. Upah Minimum

Menurut Sumarsono (2003:156) mendefinisi upah minimum yaitu suatu penerimaan sebagai imbalan dari para pengusaha kepada karyawan untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan atas dasar suatu persetujuan atau peraturan perundang-undangan serta dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan karyawannya termasuk tunjangan, baik itu untuk karyawan itu sendiri maupun untuk keluarganya.

Upah minimum seperti yang telah diatur dalam PP No.8/1981 adalah upah yang ditetapkan secara Minimum Regional, Sektoral Regional maupun Sub Sektoral. Dalam hal ini upah minimum itu adalah Upah Pokok dan Tunjangan. Upah pokok minimum merupakan upah pokok yang diatur secara minimal baik regional, sektoral, maupun sub sektoral. Dalam peraturan pemerintah yang diatur secara jelas hanya upah pokoknya saja dan tidak termasuk dalam tunjangannya.

Menurut Sumarsono (2003:157) disamping definisi tersebut maka DPP FPSI (Position Paper, Agustus 1983) menetapkan bahwa upah minimum adalah upah permulaan yang diterima oleh seorang pekerja atau buruh atau karyawan yang dapat dipergunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya secara minimal.

Dari definisi diatas, terlihat dua unsur penting yakni:

- 1) Upah permulaan merupakan upah terendah yang harus diterima oleh buruh pada waktu pertama kali seorang pekerja diterima bekerja.
- 2) Jumlah upah minimum harusnya dapat memenuhi suatu kebutuhan hidup buruh secara minimal yakni kebutuhan untuk sandang, pangan serta keperluan rumah tangga.

Berbagai pandangan mengenai upah dari sisi pekerja maupun produsen dapat diuraikan seperti berikut:

- 1) Upah bagi produsen ialah biaya yang harus dibayarkan kepada buruh dan diperhitungkan dalam penentuan biaya total.

- 2) Upah bagi buruh ialah pendapatan yang diperoleh dari penghasilan yang menggunakan tenaganya kepada produsen.

7. Pengertian Industri

Menurut Undang-undang No. 9 Tahun 1995 tentang Perindustrian, yang mendefinisikan bahwa industri merupakan kegiatan ekonomi yang mengolah bahan mentah, bahan baku, barang setengah jadi, dan barang jadi menjadi barang dengan nilai yang lebih tinggi untuk penggunaannya, termasuk kegiatan rancangan dan perekayasa industri. Pengertian industri juga meliputi dari semua perusahaan yang mempunyai kegiatan tertentu dalam mengubah secara mekanik dan secara kimia bahan-bahan organis sehingga menjadi hasil baru.

Industri merupakan usaha untuk memproduksi barang jadi dari bahan baku atau bahan mentah melalui proses penggarapan dalam jumlah besar sehingga barang tersebut dapat diperoleh dengan harga satuan yang serendah mungkin tetapi dengan mutu yang setinggi mungkin. Dari pengertian tersebut maka industri mencakup segala kegiatan produksi yang memproses pembuatan bahan mentah menjadi bahan setengah jadi maupun barang jadi atau kegiatan yang bisa mengubah keadaan barang dari satu tingkat ke tingkat yang lain, kearah peningkatan nilai atau daya guna yang berguna untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

Sesuai sifat alamiah dari prosesnya, industri dapat dibagi menjadi dua jenis, yaitu industri primer (hulu) yang mengolah output dari sektor pertambangan (bahan mentah) menjadi bahan baku siap pakai untuk kebutuhan proses produksi pada tahap-tahap selanjutnya. Sedangkan industri sekunder atau industri manufaktur yang terdiri dari industri tengah yang membuat barang-barang modal (mesin,

traktor, dll), barang-barang setengah jadi, alat-alat produksi, serta industri hilir yang membuat barang-barang jadi yang kebanyakan adalah konsumen dan rumah tangga (Riky Eka: 2012).

C. Hubungan Antar Variabel Dependen dengan Variabel Independen

1. Hubungan Investasi dengan Penyerapan Tenaga Kerja

Menurut Harrod Domar menyatakan bahwa kenaikan tingkat output dan kesempatan kerja dapat dilakukan dengan adanya akumulasi investasi (modal) dan tabungan. Meningkatnya output perekonomian suatu daerah dan menghasilkan input adalah pengaruh investasi. Dengan demikian adanya investasi baru akan memungkinkan terciptanya barang modal baru yang akan menyerap faktor produksi baru seperti terciptanya lapangan kerja baru atau kesempatan kerja baru yang akan menyerap tenaga kerja yang berkualitas dan berkompeten. Salah satu input yang mendorong ialah tenaga kerja. Dimana tenaga kerja merupakan faktor pendorong yang penting dalam pertumbuhan perekonomian suatu daerah.

Kegiatan investasi memungkinkan suatu masyarakat terus menerus meningkatkan kegiatan ekonomi dan penyerapan tenaga kerja. Meningkatkan pendapatan nasional dan taraf kemakmuran. Investasi ini menentukan skala usaha dari suatu industri dan akan mempengaruhi kemampuan dari usaha tersebut dalam menggunakan faktor produksi. Dalam hal ini berhubungan dengan sejumlah investasi perusahaan yang pada akhirnya menentukan tingkat penyerapan tenaga kerja. Dengan demikian besarnya nilai investasi akan menentukan besarnya penyerapan

tenaga kerja. Secara teoretis, semakin besar nilai investasi maka kesempatan kerja yang diciptakan semakin tinggi (Sukirno, 2000).

2. Hubungan Nilai Produksi dengan Penyerapan Tenaga Kerja

Total output barang dan jasa disebut sebagai pendapatan *domestic regional bruto* (PDRB) riil dari tahun ke tahun erat kaitannya dengan perubahan tingkat pengangguran. Peningkatan PDRB dapat menurunkan tingkat pengangguran. (Mankiw, 2007).

Permintaan terhadap tenaga kerja adalah permintaan turunan (*derived demand*) yaitu pertambahan permintaan terhadap tenaga kerja tergantung dari pertambahan permintaan konsumen terhadap barang yang diproduksinya. Dengan membayar input yang dalam hal ini tenaga kerja, perusahaan mampu untuk menghasilkan penerimaan bagi perusahaan. Oleh sebab itu, jika terjadi kenaikan output maka akan terjadi kenaikan permintaan tenaga kerja.

Menurut Matz (2003) yang menyatakan bahwa peningkatan jumlah perusahaan maka akan meningkatkan jumlah output yang akan dihasilkan sehingga lapangan pekerjaan meningkat dan akan mengurangi pengangguran atau dengan kata lain akan meningkatkan penyerapan tenaga kerja.

3. Hubungan Upah minimum dengan Penyerapan Tenaga Kerja

Kaum ekonomi klasik menyatakan, bahwa tenaga kerja/karyawan mendasarkan penawaran tenaga kerja atas upah riil (W/P). Oleh karena itu, kenaikan upah nominal tidak akan mengubah penawaran tenaga kerja

apabila kenaikan tersebut disertai dengan kenaikan tingkat harga yang sepadan. Mereka hanya mau mengubah penawaran tenaga kerja apabila terjadi perubahan dalam upah riil. Menurut teori upah efisiensi (*efficiency wage theory*) bahwa penetapan upah minimum yang tinggi dapat mendorong produktivitas pekerja dalam jangka panjang. Produktivitas pekerja selanjutnya akan meningkatkan keuntungan perusahaan dalam melakukan proses produksi sehingga tenaga kerja yang dibutuhkan akan semakin meningkat. Teori upah efisiensi berfokus pada upah sebagai tujuan dalam mendorong tenaga kerja untuk memaksimalkan produktivitasnya dalam bekerja sehingga kesejahteraan tenaga kerja akan semakin terjamin. Perusahaan akan bersedia membayar upah diatas upah keseimbangan pasar untuk memastikan bahwa tenaga kerja bekerja keras agar tidak kehilangan pekerjaannya yang baik itu. Upah yang dibayarkan menurut teori ini jauh diatas upah keseimbangan, hal tersebut selain akan meningkatkan produktivitas juga akan menimbulkan loyalitas pekerja, membuat lebih banyak pekerja yang berkualitas (Sumarsono, 2009:201).

Upah berhubungan dengan produktivitas serta penyerapan tenaga kerja, karena memiliki keterkaitan yang sangat erat. Apabila kualitas sumber daya manusia ditingkatkan melalui pendidikan dan pelatihan sehingga mempunyai keterampilan yang tinggi, maka upah yang akan diterima juga meningkat. Demikian pula jika upah yang diterima tenaga kerja sudah memadai, maka dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Jika upah meningkat maka produktivitas meningkat dan penyerapan

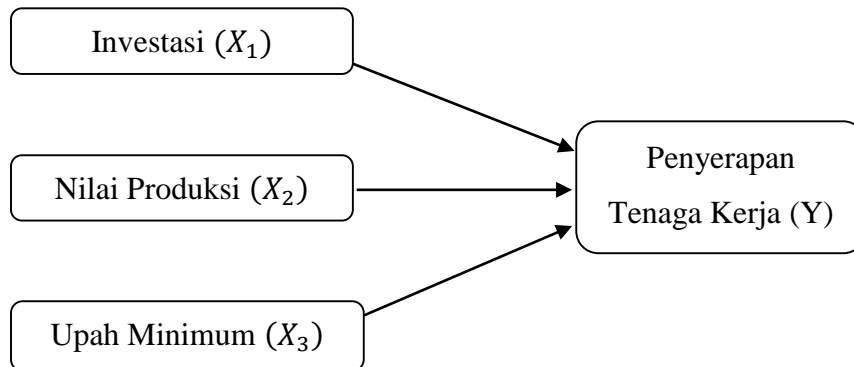
tenaga kerja juga akan meningkat. Sebaliknya apabila produktivitas kerja rendah maka imbalan dalam bentuk upah juga rendah sehingga dapat menurunkan penyerapan tenaga kerja. (Lipsey dalam Saputri, 2014)

D. Kerangka Pemikiran

Penyerapan tenaga kerja pada sektor industri di Provinsi Jawa Timur, dipengaruhi oleh faktor investasi, nilai produksi dan upah minimum. Dengan meningkatnya investasi akan berpengaruh positif terhadap volume perdagangan dan volume produksi. Dengan produksi yang tinggi pengusaha akan menambah faktor produksi tenaga kerja. Peningkatan nilai produksi mengarahkan pengusaha untuk memenuhi kebutuhan produksi dengan penambahan tenaga kerja.

Jika terjadi upah minimum naik maka secara langsung akan berdampak pada penyerapan tenaga kerja baru untuk memproduksi barang atau jasa. Sehingga akan ada tenaga kerja yang terserap. Faktor-faktor inilah nantinya dapat dikaji untuk mengetahui perkembangan penyerapan tenaga kerja pada sektor industri di Provinsi Jawa Timur.

Berdasarkan latar belakang masalah, landasan teori, dan uraian yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat digambarkan kerangka pemikiran umum sebagai berikut:



Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran

E. Hipotesis

Berdasarkan pada tinjauan teori, penelitian terdahulu, dan kerangka pemikiran, maka dugaan sementara yang belum tentu kebenarannya dan akan diterima bila ada faktor yang mendukung membenarkannya, mengacu pada rumusan masalah dan tujuan dalam penelitian ini dapat diterapkan hipotesis bahwa diduga investasi, nilai produksi dan upah minimum berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja pada sektor industri di Provinsi Jawa Timur.